

**Retos**  
**en materia**  
**de género e**  
**innovación en**  
**relación con**  
**las políticas**  
**de ciencia**  
**y tecnología**

**POR TERESA REES**

**Relatora de la Unión Europea en temas  
de mujeres en la ciencia, ingeniería y tecnología.  
Universidad de Cardiff. Gran Bretaña.**

## Sumario/Abstract

- I. INTRODUCCIÓN
- II. COMPRENDER EL PROBLEMA
- III. AUSENCIA DE MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES
- IV. FALTA DE TRANSPARENCIA
- V. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE CARDIFF
- VI. CONCLUSIÓN

### I. INTRODUCCIÓN

A pesar del gran esfuerzo realizado por algunas universidades, empresas y gobiernos, la segregación en el empleo de personal científico y en la creación, financiación, propiedad y explotación del conocimiento sigue siendo considerable. ¿Por qué fracasan tantas políticas y prácticas diseñadas para romper esta pauta? ¿Cuál es el precio que se paga por no emplear a las mujeres para el desarrollo de la innovación y la creatividad? ¿Qué políticas podrían funcionar? Con el fin de responder a estas cuestiones, este artículo recurre a estudios recientes sobre mujeres que trabajan en ciencia, ingeniería y tecnología en los sectores público y privado. Se basa también en mis propias experiencias, como responsable de gobierno de una universidad, a la hora de tratar estos temas en mi propia institución. La integración de la igualdad de género en una universidad conlleva la posibilidad de cambios culturales significativos a largo plazo, que deberían promover más igualdad de género en la ciencia y en la tecnología, pero que debe ser complementada con políticas similares por parte de gobiernos, del empresariado, de todo el sector educativo, de organismos de financiación y del sistema académico.

### II. COMPRENDER EL PROBLEMA

El primer reto es comprender cuáles son los temas en juego. La persistencia del género como principio organizativo relevante en la asignación de recursos, puestos y reconocimiento de la innovación es un fenómeno duradero y un hasta cierto punto un misterio. Afortunadamente ha atraído la atención de sociólogos y sociólogas, de gobiernos y de líderes y empresariado progresistas, tanto del sector público como del privado, que han in-

tentado entender los complicados procesos sociales que han contribuido a estos modelos.

La propia Comisión Europea ha encargado una serie de informes de personas expertas y ha creado la Plataforma Europea de Mujeres Científicas. Algunos Estados Miembros han creado Comités sobre Mujeres y Ciencia o Unidades sobre Mujeres y Ciencia para investigar este tema. El “Grupo de Helsinki” de representantes nacionales sobre mujeres y ciencia y sus grupos estadísticos han permitido comparar políticas y estadísticas para intentar entender mejor cuáles son los patrones habituales y cuáles son las políticas que funcionan y las que no. Por supuesto, no todas las políticas positivas son transferibles, pero dicha comparación ha posibilitado un aumento de buenas prácticas y una mejor comprensión de los temas.

El empresariado, particularmente quienes se enfrentan a temas de contratación o conservación del empleo o sufren una competencia especialmente fuerte han experimentado con políticas para intentar proporcionar un terreno fértil para las mujeres en innovación. Una de las conclusiones es que crear una masa crítica de mujeres puede atraer a más mujeres a un determinado lugar de trabajo y hacer la vida más cómoda desde el punto de vista cultural, con mayores índices de permanencia en el trabajo, aunque sin abordar el problema de la promoción de las mujeres a puestos de dirección. Se requieren distintas políticas para enfrentarse a ese desafío.

Los sociólogos y sociólogas y en particular las personas expertas en género se han centrado en este tema en todo el mundo, aportando multitud de pruebas sobre la existencia de las complejas interacciones que pueden excluir a las mujeres de círculos de innovación. La Comisión



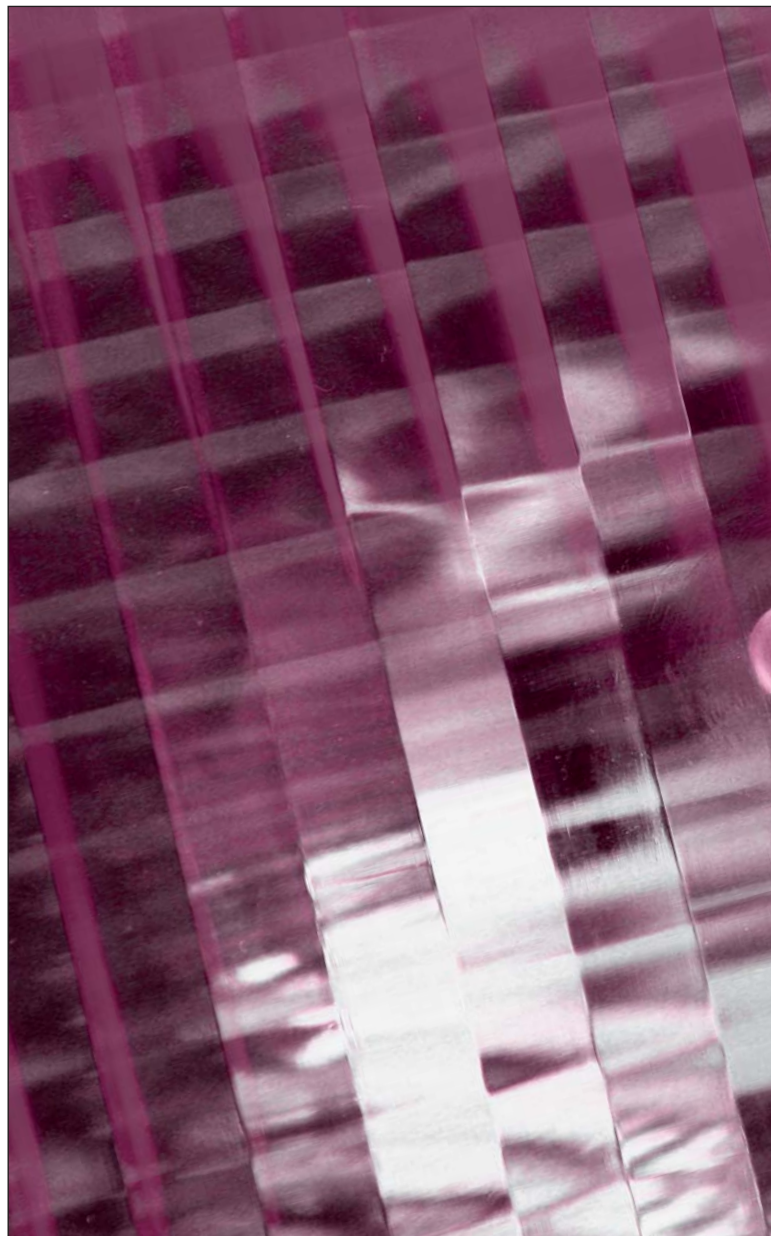
Europea ha financiado gran parte de estos estudios y ha hecho posible que sean ampliamente divulgados. También otros países, como Estados Unidos, han examinado retos y soluciones y han hecho públicas sus conclusiones. Las investigaciones no tratan sólo sobre el progreso de las mujeres en lo académico o en las innovadoras empresas de I+D; tratan sobre la existencia de una perspectiva de género en la “economía del conocimiento”. Muestran de qué manera la perspectiva de género en las redes de entidades financieras, instituciones académicas y agencias de desarrollo pueden excluir a las mujeres y sus ideas. Asimismo, se ha investigado sobre la "perspectiva de género en la excelencia científica". Esto sugiere que lo que se considera como excelente e innovador no es neutro en cuanto al género sino una construcción social desarrollada por aquellos que ocupan puestos de poder. Muchas de las ideas innovadoras de las mujeres pueden no reconocerse como tales.

Todas estas investigaciones, políticas y prácticas han sido diseñadas para comprender los retos y desarrollar ideas para superarlos. En este artículo sólo me centraré en dos: La ausencia de mujeres en la toma de decisiones y la falta de transparencia en la asignación de recursos y puestos. Expondré después de algunas de las políticas que he desarrollado en mi propia universidad teniendo en cuenta toda esta información.

### III. AUSENCIA DE MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES

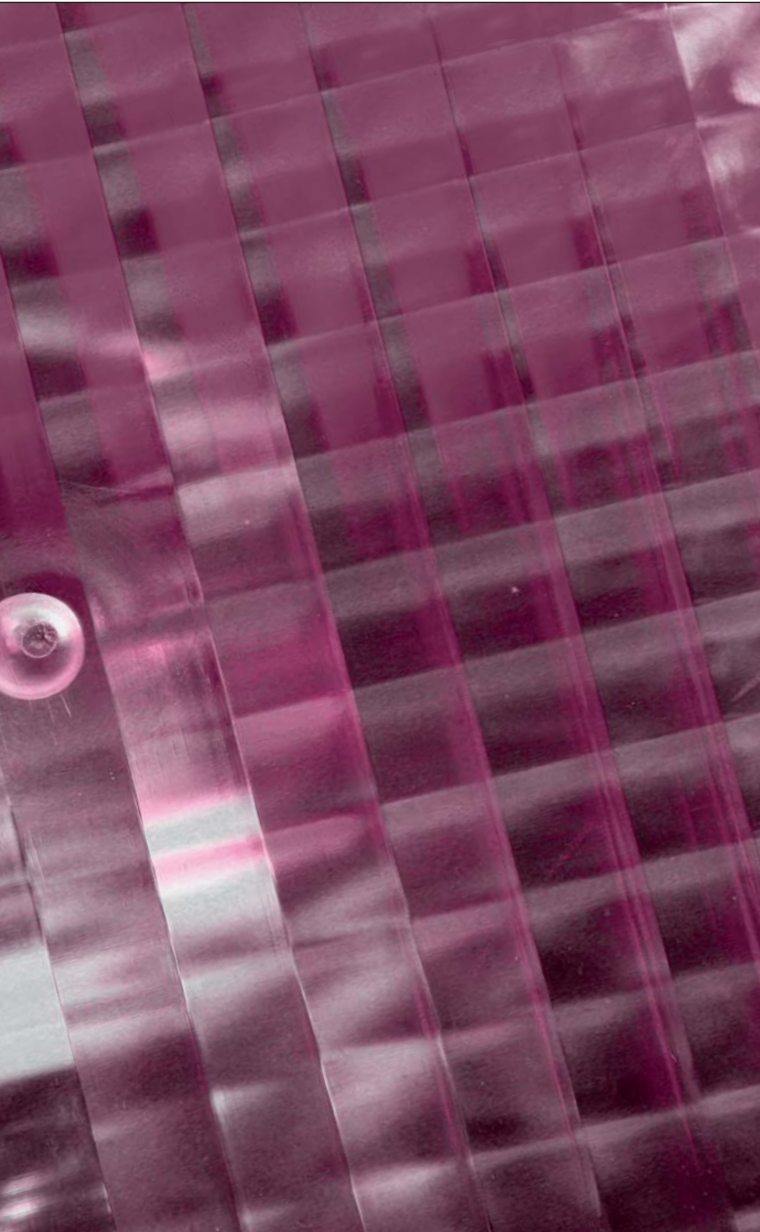
El primer reto es la escasez de mujeres en puestos clave de toma de decisiones en el campo del desarrollo de la innovación. Eso incluye mujeres en puestos de gobierno en universidades, en los consejos de administración de empresas y en puestos desde los que financiar o influir sobre innovación tales como sociedades financieras, organismos de financiación, consejos editoriales de publicaciones científicas y sociedades científicas. Esta ausencia influye en la *construcción* de lo que se considera buena innovación o ciencia. Puede que se esté sugiriendo un existencialismo biológico y analizando causalidad, pero es notorio que las primeras etapas de la financiación europea de innovación se centraron en combustibles nucleares y en “ir más rápido” mientras que, en el momento en que se introdujeron medidas para garantizar un equilibrio de género en estos comités, el enfoque cambió hacia tecnologías de sostenibilidad y respeto al medio ambiente. Tal vez se trate sólo de modas, pero la ausencia de mujeres y sus perspectivas a la hora de decidir qué proyectos innovadores deberían recibir apoyo, es ciertamente un reto clave para las mujeres que desean acceder a recursos de todo tipo.

No sólo la Comisión Europea sino muchos estados miembros insisten, por medio de legislación, en que haya un equilibrio de género en los comités públicos importantes. Noruega insta a que exista ese equilibrio en



las empresas públicas. Tres estados miembros de la Unión Europea cuentan con legislación sobre equilibrio de género, dos haciendo hincapié en que haya un 30% de ambos sexos en todos los comités importantes y uno en un 40%. ¡Indudablemente, al principio hubo problemas para encontrar mujeres adecuadas para esos puestos! Pero la Comisión Europea advirtió que, dada la falta de promoción que sufren las mujeres, había muchas candidatas capacitadas en un nivel inferior al que ocupan los posibles candidatos para comités científicos asesores.

Sin embargo, no se trata sólo de una cuestión de justicia social o de acceso. Estudios de Estados Unidos han demostrado que hay una conexión entre la diversidad de los equipos científicos y su capacidad innovadora. Como afirma Astra Zeneca, la gente clónica produce ideas clónicas. Aportar una gama más amplia de experiencias y perspectivas vitales puede reforzar la toma de decisiones y proporcionar nuevos puntos de vista.



#### IV. FALTA DE TRANSPARENCIA

Una herramienta de gestión esencial para que una organización se conozca a sí misma son las estadísticas separadas por géneros. Sin embargo, con demasiada frecuencia, cuando los comités de recursos humanos o el personal ejecutivo se enfrentan a dichas estadísticas, no saben qué hacer con ellas. Considerar esos datos con tanta seriedad como los datos financieros, de salud o seguridad y emplear personas expertas para analizar, comparar y construir indicadores de igualdad podría ser una solución a este reto. Ahora mismo, hay una falta de comprensión de los datos y su significado y por lo tanto de qué debe hacerse, si es que debe hacerse algo. Reconocer la necesidad de personal experimentado en este tema es crucial.

Los estudios demuestran que las mujeres tienen más probabilidades de éxito en sus nombramientos cuando los procesos de contratación son transparentes. Las mujeres pueden manejar la “herramienta de las credenciales” para acceder a puestos en los que está claro que ese es el requisito de acceso, pero no tienen tanto éxito cuando hay una falta de transparencia en los procesos de contratación o promoción. Incluso cuando el sistema es transparente, como demostró el artículo de Wenneras y Wold en *Nature* sobre el funcionamiento del Consejo Sueco de Investigación Médica, a veces las redes masculinas y el patrocinio pueden invalidar o dar una perspectiva de género al funcionamiento de criterios transparentes. Mi propia investigación ilustra que es más probable que las mujeres soliciten puestos que ya han sido ofrecidos anteriormente. En Finlandia se observó que se nombraba a menos mujeres catedráticas cuando se utilizaban cazatalentos externos. Sus redes no incluían tantas posibles candidatas femeninas.

Investigaciones llevadas a cabo en Estados Unidos muestran que las mujeres funcionan mejor y tienen más posibilidades de valoración y promoción en pequeñas empresas de biotecnología que en grandes farmacéuticas. En estas últimas, la manera tradicional de trabajar implica que haya un “gurú” (normalmente un farmacéutico o farmacéutica) que trabaja como jefe con un equipo de ayudantes. En los equipos multidisciplinares que caracterizan a las pequeñas empresas de biotecnología, todos los miembros tienen posibilidades de ser valorados por sus contribuciones al grupo. Las políticas de dignidad son importantes para respaldar el respeto mutuo.

La transparencia de datos sobre igualdad en los salarios es una herramienta crucial para garantizar que hombres y mujeres sean valorados de igual manera por su trabajo y no por su sexo. La persistencia de la desigualdad en los salarios, a pesar del Tratado de Roma, de varias Directivas europeas y de la legislación nacional de los Estados miembros, es un claro indicativo de la complejidad de los procesos de recompensa.

En lo que respecta a la toma de decisiones gubernamentales sobre qué financiar, se constata que hay relativamente pocas mujeres en los gabinetes o como Ministras de Ciencia. Los organismos de financiación de investigación y los comités que otorgan galardones suelen estar dominados por hombres.

En informe ETAN encontró muy pocas mujeres en comités científicos, o entre quienes reciben premios. No queremos con ello sugerir conspiraciones, sino subrayar el poder de las redes.

El primer reto es pues conseguir un mayor equilibrio de género en los principales organismos de toma de decisiones que otorgan financiación, apoyo, espacio público, promoción y premios a la innovación.

¿Cómo puede lograrse? Un importante obstáculo que hay que superar es mi segundo reto: La falta de transparencia.



En Estados Unidos se han utilizado presupuestos sensibles al género para lograr que la asignación de recursos sea transparente y para garantizar que los departamentos de las universidades estén motivados a la hora de abordar temas de igualdad. En Suecia, la transparencia en los procesos reveló que a disciplinas con más participación de mujeres se les habían asignado menos puestos de responsabilidad, y se intentó rectificar esta situación.

¿Cómo se construyen las élites de investigación? Los miembros de asociaciones profesionales suelen seleccionar ellos mismos a nuevos miembros. Tienden a ser compañeros en las mismas redes en las que suele haber una clara orientación de género. La Royal Society del Reino Unido es un buen ejemplo. En 1960 cuando fueron admitidas las primeras mujeres, alrededor de un 3% de los miembros eran mujeres. Veinte años después, la cifra había ascendido al 3,5%. Hoy en día se mantiene alrededor del diez por ciento. Los actuales miembros, en una abrumadora mayoría hombres, determinan los criterios de elección de nuevos miembros.

## V. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE CARDIFF

En la Universidad de Cardiff la promoción de la igualdad forma parte de nuestra visión y misión. Ello se debe a que somos una Universidad ambiciosa y reconocemos que nos hace falta construir una cultura que celebre la diferencia y permita a la gente prosperar. Por consiguiente, hemos incluido la promoción de la igualdad en el plan estratégico de nuestra universidad, y nuestras 29 escuelas universitarias, deben responder sobre cómo van a promover la igualdad. Es un tema que se está tomando en serio desde la dirección y está respaldado por una serie de defensores y defensoras.

Para implantar nuestra misión hemos añadido un criterio para promover la igualdad: “¿Qué haces tú para ayudar a la universidad en su misión de promover la igualdad? ¿Espero que esto haya contribuido a crear un mayor interés en la promoción de la igualdad!

Tomando buena nota de las investigaciones arriba mencionadas, realizamos una encuesta a todo el personal para comprender cuáles eran los temas en juego, con el objeto de garantizar la mejora de las comunicaciones, y una mayor transparencia en la promoción y pertenencia a los comités. Nos embarcamos en un proyecto de análisis de estadísticas separadas por géneros sobre el alumnado, el personal y los miembros de los comités. Como la mayoría de las universidades, tenemos un número relativamente bajo de catedráticas pero contamos con un número creciente de directoras de nuestras Escuelas. Establecimos una red de mujeres profesoras que nos permitió el intercambio de experiencia y una mejor comunicación en la universidad. Las integrantes de dicho grupo se ofrecieron para guiar a mujeres de menor nivel profesional dentro de la universidad. Una auditoría de

género de los principales comités de la universidad reveló que faltaba representación femenina en algunos comités cruciales: La red de mujeres profesoras incluyó muchas mujeres para ser elegidas para puestos en los que se celebraron elecciones.

Un grupo de trabajo sobre salarios igualitarios nos ha permitido comprender mejor cuales son los desafíos en nuestros mecanismos. Es un área muy complicada que requiere capacidad técnica para el análisis, y de la que se ocupa el Director de nuestra Escuela de Negocios, experto en salario igualitario. Salarios de acceso negociados, basados en el mercado externo, pueden ser un elemento crucial en la desigualdad de salarios.

Se han desarrollado algunos proyectos innovadores tales como las auditorías de género de los currículos, las tutorías a personas jóvenes desfavorecidas en las escuelas y la creación de oportunidades para el desarrollo de iniciativas entre el alumnado. Se han creado nuevas redes para trabajadores y trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales, y transexuales, miembros de la comunidad negra, de minorías étnicas y personas discapacitadas. Se está creando una red de personas que tienen a su cuidado otras personas. La Política de Dignidad en el Trabajo y Estudio de nuestra universidad ha sido diseñada para eliminar los acosos y abusos, con el fin de garantizar un mejor ambiente de trabajo y una mejor valoración de los colegas.

Pienso que todo esto ha contribuido a un mejor clima para la igualdad que deberá beneficiar a nuestra plantilla y mejorará la calidad de la enseñanza e investigación. Nos queda un largo camino por recorrer pero, la realización de encuestas sobre la moral de los empleados y empleadas y un servicio de asesoramiento de los mismos, junto con más comunicación y transparencia debería permitirnos juzgar nuestra eficacia- ¡sin olvidarnos de nuestro puesto en la tabla de clasificación de las universidades!

## VI. CONCLUSIÓN

Los estudios y experiencia de que disponemos demuestran que hay una serie de factores que pueden limitar las oportunidades para que las mujeres desarrollen su potencial en innovación, ya sea creando sus propias empresas, en universidades o en empresas de I+D. La escasez de mujeres en puestos importantes de toma de decisiones y la falta de transparencia en la asignación de los recursos y puestos son sólo dos de los factores que limitan la capacidad de las mujeres para competir de manera efectiva, limitando además la efectividad de las organizaciones. Por supuesto, hay muchos otros factores. No obstante, con criterios más transparentes en la contratación y financiación, habría más mujeres en puestos importantes. Y una contratación más basada en la transparencia y en las pruebas no es algo que deba asustar a hombres con talento.